

"Pengaruh Rendahnya Gaji Guru Honorer Terhadap Tingkat Kepuasan Mengajar dan Hasil Belajar Siswa dalam IPA dan IPS"

Putri Ayu Bestari 1), Bela Indri Yani 2), Aulia Meitha Yurizqi Azzahra 3) Wulan Zahara Arrum Rizki 4) Feriska Listy 5)

Universitas Lampung
auliameithayurizqiazzahra@gmail.com

Abstract

Honorary teaching is a challenging profession. A person's drive to complete their work is their drive to work. Job uncertainty is one of the elements that influences work motivation. A person with job insecurity worries about their position, especially for the profession of a teacher. To realize the hopes of all parties towards the teaching profession, and to make the teaching profession a field of work that can produce satisfaction and inner and outer happiness, hard work and "extraordinary" creativity are needed from a teacher. If teachers carry out their duties and professional work with "ordinary" work standards, then the noble teaching profession is feared to result in dissatisfaction, unhappiness, and even prolonged psychological pain in the teacher. Feelings of dissatisfaction, unhappiness and even prolonged psychological pain will be felt by teachers if they know that the learning achievement of their students is very low in all areas, both in terms of attitude, skills and knowledge. This study aims to analyze the effect of low honorary teacher salaries on the level of teaching satisfaction and student learning outcomes in science and social studies subjects through a literature study approach. The low wages of honorary teachers are often an issue that affects their welfare and job satisfaction, which is thought to have an impact on the quality of teaching and student learning outcomes. This study uses a literature review method by reviewing various literature and previous studies related to the relationship between salary, teaching satisfaction, and student learning outcomes. The results of the analysis show that the low salary of honorary teachers is negatively correlated with the level of teaching satisfaction, which ultimately affects the quality of learning and student learning outcomes. This finding emphasizes the importance of paying more attention to the welfare of honorary teachers in order to improve the quality of education, especially in science and social studies subjects.

Keywords: *honorary teacher salary, teaching satisfaction, student learning outcomes, literature study, teacher welfare, quality of education, science, social studies.*

ABSTRAK

Mengajar honorer merupakan profesi yang penuh tantangan. Dorongan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan dorongannya untuk bekerja. Ketidakpastian kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja. Seseorang dengan ketidakamanan kerja khawatir dengan posisinya, terutama untuk profesi seorang guru. Untuk mewujudkan harapan semua pihak terhadap profesi guru,

serta untuk menjadikan profesi guru sebagai lapangan kerja yang mampu melahirkan kepuasan dan kebahagiaan lahir batin, dibutuhkan kerja keras dan kreatifitas “luar biasa” dari seorang guru. Jika guru dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan profesinya dengan standar kerja yang “biasa-biasa” saja, maka profesi guru yang mulia justru dikhawatirkan akan menghasilkan ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, bahkan dapat menimbulkan nyeri psikologis berkepanjangan pada diri guru. Rasa ketidakpuasan, ketidakbahagiaan dan bahkan nyeri psikologis yang berkepanjangan akan dirasakan oleh guru apabila mengetahui prestasi hasil belajar peserta didiknya sangat rendah di semua ranah, baik aspek sikap, keterampilan maupun pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rendahnya gaji guru honorer terhadap tingkat kepuasan mengajar dan hasil belajar siswa dalam mata pelajaran IPA dan IPS melalui pendekatan studi literatur. Rendahnya upah guru honorer kerap kali menjadi isu yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, yang diduga berdampak pada kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan menelaah berbagai literatur dan penelitian terdahulu terkait keterkaitan antara gaji, kepuasan mengajar, dan hasil belajar siswa. Hasil analisis menunjukkan bahwa rendahnya gaji guru honorer berkorelasi negatif dengan tingkat kepuasan mengajar, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian lebih pada kesejahteraan guru honorer guna meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mata pelajaran IPA dan IPS.

Kata Kunci : gaji guru honorer, kepuasan mengajar, hasil belajar siswa, studi literatur, kesejahteraan guru, kualitas pendidikan, IPA, IPS.

PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, pendidikan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan oleh semua kalangan. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan dalam menciptakan moral dan pengetahuan bagi rakyat Indonesia khususnya bagi anak muda sebagai generasi bangsa. Ada beberapa jenis pendidikan yang ada di Indonesia. Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang terdiri atas pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi, sedangkan pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal dan dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Selanjutnya, ada juga pendidikan informal, yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Guru di sekolah terdiri dari dua status kepegawaian, yaitu guru yang telah menyandang status PNS dan guru honorer. Guru yang telah menyandang status PNS diangkat oleh pemerintah dan memiliki tugas serta gaji yang telah diatur dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan guru honorer diangkat oleh pihak sekolah yang berwenang dan belum memiliki kejelasan tugas serta gaji yang diperoleh. Hal inilah yang membuat status guru honorer sangat berbeda dengan guru PNS.

Pada dasarnya guru honorer adalah manusia yang juga bekerja dengan tujuan untuk mensejahterakan hidupnya. Dengan bekerja, guru honorer mengharap gaji atau upah yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhannya. Mereka akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan kinerjanya dan cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Namun faktanya, gaji yang diberikan pada guru honorer jauh lebih sedikit dibandingkan dengan gaji guru PNS. Sedangkan beban kerja yang diberikan sama dengan guru PNS.

Guru honorer juga tidak mendapatkan tunjangan seperti layaknya guru PNS. Pada sumber berita yang ditulis oleh Raharjo dan Novian (2019), dijelaskan bahwa Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Syafrudin menegaskan bahwa guru honorer tidak termasuk pihak yang mendapatkan THR atau Tunjangan Hari Raya dan gaji ke-13 dari pemerintah.

Permasalahan tersebut sudah terjadi dan dirasakan sejak tahun-tahun sebelumnya. Dijelaskan dalam sumber berita online CNN Indonesia (dalam Haribowo, Irma dan Ade, 2015) dijelaskan bahwa pada tahun 2015 telah terjadi aksi demo gabungan guru honorer terkait hak-hak yang mereka belum dapatkan. Namun, disisi lain, juga banyak guru honorer yang tetap bertahan mengajar selama bertahun-tahun, dengan honor yang kurang mencukupi kebutuhan hidup, sehingga perlu untuk diperhatikan faktor kepuasan kerja yang menyebabkan mereka terikat atau bertahan pada pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dikembangkan individu sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi dan rekan kerja (Gibson dkk, 2003). Menurut Colquitt dkk (2009) kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan terhadap satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Guru honorer tidak hanya dapat ditinjau dari besarnya gaji dan status kepegawaian, namun juga ditinjau dari hal-hal lainnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault (dalam Munandar, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji dapat memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji tersebut diberikan.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap kerja pegawai khususnya guru honorer. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru honorer yang dampaknya akan dirasakan oleh organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Apabila guru honorer tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, maka perilaku yang muncul untuk menunjukkan ketidakpuasan mereka antara lain dalam bentuk perubahan perilaku, penarikan kerja secara fisik, dan penarikan kerja secara psikologis (Kaswan, 2017). Perubahan perilaku yang ditunjukkan dapat berupa penyampaian keluhan kepada publik melalui media, tanggung jawab terhadap kerja menurun, dan menuntut perusahaan baik dengan penyampaian secara internal maupun demo. Penarikan kerja secara fisik dijelaskan dengan apabila kondisi pekerjaan tidak dapat diubah, maka pegawai yang tidak merasa puas cenderung untuk melakukan datang terlambat ke tempat kerja, tidak hadir bekerja, bahkan hingga meninggalkan pekerjaan tersebut. Selain itu pegawai juga dapat melakukan penarikan

diri secara psikologis, seperti menunjukkan tingkat keterlibatan pekerjaan yang sangat rendah dan rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi (Kaswan, 2017).

Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru honorer sudah seharusnya dihindari dan diatasi oleh atasan atau institusi, sehingga tidak akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja guru honorer dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu kepuasan kerja pada guru honorer perlu ditingkatkan. Menurut Luthans (2011; dalam Kaswan, 2017) hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut: (a) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (b) memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil, (c) menyesuaikan pekerjaan dengan minat dan keahlian pegawai, dan (d) merancang pekerjaan yang menarik dan menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rendahnya gaji guru honorer terhadap tingkat kepuasan mengajar dan hasil belajar siswa dalam mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Dalam konteks pendidikan, gaji yang tidak memadai sering kali menjadi isu krusial yang berdampak langsung pada motivasi, profesionalisme guru, kualitas pengajaran, serta hasil belajar siswa. Sebagaimana dinyatakan dalam jurnal yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, rendahnya imbalan finansial dapat mengurangi semangat mengajar dan menyebabkan burnout, yang berujung pada penurunan kualitas pengajaran. Dengan kata lain, guru yang merasa tidak dihargai secara finansial cenderung kurang berkomitmen dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Dari hasil kajian pustaka yang dilakukan, terungkap bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja guru dan hasil belajar siswa. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk berinteraksi positif dengan siswa, menyediakan perhatian yang lebih, dan menggunakan metode pengajaran yang lebih inovatif. Hal ini sangat relevan dalam pengajaran IPA dan IPS, di mana pemahaman konsep dan keterampilan kritis sangat diperlukan. Dengan demikian, rendahnya gaji guru honorer berpotensi menghambat pencapaian akademik siswa, karena guru tidak memiliki motivasi yang cukup untuk memberikan pengajaran yang optimal.

Selain itu, studi juga menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh pada lingkungan belajar yang diciptakan di kelas. Guru yang berada dalam kondisi ekonomi yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran dan menciptakan suasana yang kondusif bagi siswa. Penelitian lain mengungkapkan bahwa lingkungan belajar yang positif berkontribusi pada peningkatan minat dan partisipasi siswa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar mereka. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan guru honorer bukan hanya akan menguntungkan mereka secara individual, tetapi juga akan membawa dampak positif bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pentingnya perhatian terhadap isu ini tidak bisa diabaikan, terutama di Indonesia, di mana jumlah guru honorer sangat signifikan. Dalam banyak kasus, guru honorer berkontribusi besar terhadap pendidikan di daerah-daerah terpencil dan kurang terlayani. Namun, ketika mereka tidak mendapatkan imbalan yang sesuai, hal ini dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap profesi. Berdasarkan data dari berbagai penelitian, ditemukan bahwa guru honorer sering kali merasa terpinggirkan dan kurang mendapatkan dukungan dari pemerintah. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri bagi mereka dalam menjalankan tugas pengajaran dan mendukung perkembangan siswa.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pentingnya peningkatan kesejahteraan guru honorer, tidak hanya dari segi finansial, tetapi juga dari dukungan profesional dan pengembangan karir. Dengan menciptakan sistem yang lebih baik untuk penghargaan dan pengakuan terhadap guru honorer, diharapkan akan terjadi perbaikan yang signifikan dalam kualitas pendidikan, khususnya dalam pengajaran mata pelajaran IPA dan IPS. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang tidak hanya akan bermanfaat bagi generasi saat ini, tetapi juga bagi masa depan bangsa. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru honorer harus menjadi prioritas bagi semua pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi

Guru, sesungguhnya dan seharusnya, merupakan lapangan kerja profesi yang mampu melahirkan kepuasan dan kebahagiaan lahir batin. Orang tua, masyarakat luas dan pemerintah, menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya. Dari tangan guru diharapkan akan terbentuk manusia-manusia Indonesia yang cerdas, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan kalimat lain dapat dinyatakan bahwa orang tua, masyarakat luas dan pemerintah memercayakan tugas mulia membentuk generasi bangsa Indonesia berakhlak mulia kepada setiap guru di setiap lembaga pendidikan tempat mereka bertugas masing-masing.

Untuk mewujudkan harapan semua pihak terhadap profesi guru, serta untuk menjadikan profesi guru sebagai lapangan kerja yang mampu melahirkan kepuasan dan kebahagiaan lahir batin, dibutuhkan kerja keras dan kreatifitas “luar biasa” dari seorang guru. Jika guru dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan profesinya dengan standar kerja yang “biasa-biasa” saja, maka profesi guru yang mulia justru dikhawatirkan akan menghasilkan ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, bahkan dapat menimbulkan nyeri psikologis berkepanjangan pada diri guru. Rasa ketidakpuasan, ketidakbahagiaan dan bahkan nyeri psikologis yang berkepanjangan akan dirasakan oleh guru apabila mengetahui prestasi hasil belajar peserta didiknya sangat rendah di semua ranah, baik

aspek sikap, keterampilan maupun pengetahuan. Guru kecewa karena merasa semua jerih payahnya dalam mendidik, melatih dan mengajar peserta didik melalui proses pembelajaran di kelas, dianggap telah gagal tanpa makna.

Mutu pendidikan sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna (user) pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Dalam menjaga mutu proses tersebut, diperlukan adanya quality controll yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukungnya. Sekolah adalah sebuah *people changing institution*, yang dalam proses kerjanya selalu berhadapan dengan *uncertainty and interdependence*. Maksudnya mekanisme kerja (produksi) di lembaga pendidikan secara teknologis tidak dapat dipastikan karena kondisi input dan lingkungan yang tidak pernah sama sekali sama. Selain itu proses pendidikan di sekolah juga tidak terpisahkan dengan lingkungan keluarga maupun pergaulan peserta didik (Moerdiyanto, -).

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan. Kualitas pendidikan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar tersebut guru memegang peran yang penting. Guru adalah kreator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kretivitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten(Widodo, H, 2015).

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan (Heriyansyah, 2018). Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional (Kemdikbud, 2003). Menurut (Warsono, 2017)., (Raharjo, S.B, 2012) dan (Wirojoedo, S, 1985) guru yang professional harus selalu berubah dari praktek lama, dan bahkan juga harus bisa meninggalkan metode lama untuk menghadapi tantangan professional kini dan mendatang dengan cara dan metode yang sama sekali baru.

Adanya Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang canggih, ketersediaan komputer dan internet tidak akan ada artinya dalam memperbaiki mutu pendidikan bila guru-gurunya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya. Guru bermutu adalah guru yang menguasai ilmu yang diajarkan sekaligus

menguasai ketrampilan mengajar. Guru kelas adalah guru yang bertanggung jawab terhadap suatu kelas, baik dalam proses pembelajaran maupun administrasi kelas yang dikelolanya. Setiap guru kelas mempunyai tugas ganda, yaitu sebagai wali kelas dan guru beberapa bidang studi. Peran guru yang demikian kompleks itu mempunyai beban yang lebih tinggi dibanding guru bidang studi, seperti IPA, IPS, dan sebagainya.

Kekompleksan tugas guru tersebut menuntut konsekuensi logis bagi guru untuk menguasai beberapa mata pelajaran dan metode pengajarannya sehingga keadaan ini dapat menghambat gerak kreativitas guru yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan pembelajaran (Pidarta, M, 2013). Lebih lanjut (Sardiman, A.M, 2005) dan mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu menurut (Suprihatin, S, 2015), guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Terbentuknya kemampuan dan sikap profesional guru-guru SMA memang tidak mudah, belum tentu terbentuknya kemampuan profesional guru-guru akan sekaligus terbentuk pula sikap profesionalnya, karena banyak faktor yang menentukan. Meskipun guru telah terdidik dibidang kependidikan, belum tentu akan secara otomatis terbentuk juga kemampuan dan sikap profesional ini, karena program pendidikan yang dipelajari kemungkinan tidak atau kurang memberikan penekanan terhadap program pembentukan kemampuan dan sikap profesional ini.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi (Suprihatin, S, 2015).

B. Faktor Penyebab Rendahnya Gaji Guru.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Kinerja

guru secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Menurut Ngalim Purwanto, Kinerja guru dapat dilihat dari :

- 1) Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya,
- 2) Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing,
- 3) Guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik,
- 4) Guru selalu menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga siswa betah berada dan belajar di sekolah,
- 5) Guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua siswa,
- 6) Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat,
- 7) Guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan profesinya, seperti membaca buku, mengikuti loka karya, seminar penataran dan kegiatan penelitian,
- 8) Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru,
- 9) Guru selalu tunduk terhadap kebijakan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan,
- 10) Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Menurut Koehler, kepuasan kebutuhan fisik dalam suatu organisasi memang biasanya diasosiasikan dengan uang, sebab uang dapat membeli sandang, pangan, papan, dan bila ini dihubungkan dengan premis dasar yang dikemukakan oleh Maslow bahwa sandang, pangan, papan sebagai kebutuhan utama. Karyawan yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi. Dengan demikian ada kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja. Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan.

Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kinerjanya. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan

cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia.

Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3 juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1,5 juta. guru bantu Rp, 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu per jam. Dengan pendapatan seperti itu, terang saja, banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/LKS, pedagang pulsa ponsel, dan sebagainya.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

D. Solusi

Masalah rendahnya gaji guru honorer telah menjadi isu yang cukup mendesak dalam dunia pendidikan di Indonesia. Banyak guru honorer yang merasa tidak dihargai, yang berdampak pada tingkat kepuasan mereka dalam mengajar. Ketidakpuasan ini tidak hanya mempengaruhi semangat mengajar, tetapi juga dapat berpengaruh langsung pada hasil belajar siswa, terutama dalam mata pelajaran yang memerlukan pemahaman mendalam seperti IPA dan IPS. Oleh karena itu, solusi komprehensif perlu dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer sekaligus memperbaiki kualitas pendidikan di sekolah.

Salah satu langkah awal yang krusial adalah peningkatan gaji dan tunjangan untuk guru honorer. Dengan meninjau kembali anggaran pendidikan, pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah harus berkomitmen untuk memberikan dukungan finansial yang lebih baik. Gaji yang layak akan memberikan rasa penghargaan kepada para guru honorer, mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dalam proses pengajaran. Ketika guru merasa dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mengajar, yang pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap motivasi siswa.

Selain itu, program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru honorer. Dalam era digital dan kemajuan teknologi pendidikan, guru perlu dibekali dengan metode pengajaran yang inovatif dan relevan. Mengadakan pelatihan yang tidak hanya fokus pada konten akademis, tetapi juga pada keterampilan pedagogis, akan membantu guru honorer menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami. Dengan demikian, siswa akan lebih terlibat dalam proses belajar, khususnya dalam mata pelajaran IPA dan IPS yang seringkali dianggap sulit.

Memberikan penghargaan dan insentif bagi guru honorer yang menunjukkan kinerja baik juga merupakan langkah yang efektif. Penghargaan bisa berupa bonus finansial, pengakuan publik, atau bahkan kesempatan untuk mengikuti konferensi dan seminar. Dengan memberikan penghargaan atas dedikasi dan prestasi mereka, guru honorer akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini tidak hanya akan memperbaiki kepuasan mengajar mereka, tetapi juga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih positif bagi siswa.

Terakhir, penting untuk membangun kemitraan yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat. Keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan dapat menciptakan dukungan moral yang signifikan bagi guru dan siswa. Melalui program-program kolaboratif, seperti workshop atau seminar yang melibatkan orang tua dan guru, komunikasi antara pihak-pihak terkait dapat ditingkatkan. Selain itu, sektor

swasta juga dapat diajak untuk berpartisipasi dalam mendukung pendidikan, baik melalui penyediaan dana, fasilitas, maupun program pelatihan. Dengan sinergi antara berbagai pihak, diharapkan kondisi pendidikan, terutama untuk mata pelajaran IPA dan IPS, dapat terus berkembang dan beranjak dari keterbatasan yang ada.

Dengan langkah-langkah solutif ini, diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya gaji guru honorer, meningkatkan kepuasan mereka dalam mengajar, serta memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum, tetapi juga pada kesejahteraan dan motivasi guru yang menjalankannya. Maka, perhatian yang serius terhadap isu ini adalah langkah awal yang penting untuk menciptakan generasi penerus yang cerdas dan kompeten.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaan, seperti upah, rekan kerja dll, guru memainkan peran sentral dalam proses pendidikan dan sangat mempengaruhi kepuasan belajar siswa, terutama dalam mata pelajaran IPA dan IPS. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh motivasi dan kesejahteraan guru. Rendahnya gaji yang diterima guru honorer menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada semangat mengajar dan kinerja mereka. Untuk mengatasi permasalahan ini, perlu adanya langkah-langkah konkret, seperti peningkatan gaji dan tunjangan untuk guru honorer, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dalam proses belajar mengajar. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan akan membantu guru honorer dalam menguasai metode pengajaran yang inovatif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja baik juga penting untuk menjaga motivasi dan semangat mereka, membangun kemitraan yang kuat antara sekolah, orang tua, dan masyarakat akan menciptakan dukungan moral yang signifikan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas di Indonesia, perhatian yang serius terhadap kesejahteraan guru sangatlah penting. Upaya untuk meningkatkan gaji, memberikan pelatihan yang tepat, memberikan penghargaan, dan membangun kemitraan yang solid dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan hasil belajar siswa. Hanya dengan langkah yang komprehensif ini, kita dapat berharap untuk membangun generasi penerus yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang baik, mampu menghadapi tantangan masa depan dengan penuh percaya diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustang, A., & Mutiara, I. A. (2021). Masalah Pendidikan di Indonesia.
- Budiman, J. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Integra*, 6(2), 026-037.
- Imanda, Aulia Nur, and Wiwin Hendriani. "Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: Literatur Review." *Psychology Journal of Mental Health* 2.2 (2020): 1-12.
- Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7).
- Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Daerah Di Pringapus Raya, Kabupaten Semarang. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1).
- Nasrun, Muh, Basri Basri, and Andi Jam'an. "Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran IPS Di SD Negeri Se-Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa." *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6.4 (2022): 1459-1471.
- Nugraheni, D. O., & Prasetyo, A. R. (2021). Job Insecurity dan Motivasi Kerja pada Guru Sekolah Dasar (SD) Honorer di Kecamatan Binangun Kabupaten Cilacap. *Jurnal Empati*, 10(4), 277-286.
- Sunaryoto, E. (2020). Dimensi Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Al-Islamiah, Jurnal Pendidikan dan Wawasan Studi Islam*, 2(2), 8-19.
- Yasinta, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).